

企业关键人才的招募、留用及管理实战解析

课程背景

21 世纪的竞争，归根结底是人才的竞争,摆在企业面前的一个现实问题则是：如何才能招募到关键人才，并让人才茁壮成长？一个更为重要的问题则是：怎样有效地保留这些关键人才，并避免人才流失到竞争对手那里？

培训目的

本课程专门为人力资源总监、人力资源经理、董事会或总经办秘书、人力资源部门工作人员、部门经理助理、其他人力资源工作人员设计提升专业能力，成为上司在工作中的得力助手而设计的，目的是要使学员能够帮助上司提升工作效率与品质，维护商业形象，取得事业更大成功，成为老板的“管家”，做好领导的左膀右臂和参谋助手。

课程时间：12 小时（两天）

课程大纲

壹、 关键人才对于企业的价值

- 1、 企业发展的三鲜驱动力
- 2、 员工在企业如何创造价值
- 3、 人才对企业的重要性
- 4、 关键性人才的定义

贰、 识别关键人才-----如何识别关键岗位与关键人才

- 1、 服务型企业关键人才识别的三种方法
- 2、 创新型企业关键人才识别的三种方法
- 3、 案例实战：如何识别山东某制造型企业的关键性岗位
- 4、 关键人才的能力素质模型建设
- 5、 关键人才面试与能力测评要素
- 6、 案例分享：某全球知名 IT 企业子公司总经理招聘流程
- 7、 面试官四大技巧

参、 关键人才管理与发展体系-----如何从一个菜鸟成为关键人才

- 1、 人才库建设体系
- 2、 导师激励制度与发展体系
- 3、 基于能力素质模型的关键人才培养体系与测评体系
- 4、 案例分享：某知名集团公司关键人才培养课程体系

四、 关键人才的激励体系-----如何留住关键人才

- 1、 关键人才薪酬设计

- 2、股权激励设计
- 3、职位保障体系设计
- 4、关键人才获得成就感的三要素
- 5、案例分享：某公司股权激励方案设计

伍、 关键人才管理体系-----如何建设关键人才管理机制

- 1、关键人才信息系统建设
- 2、关键人才管理制度建设

讲师简介

欧阳少波

- **教育背景**：北京大学 工商管理硕士
- **工作经历**：曾任职于华为、EATON、艾默生电气、微软（中国）有限公司、IBM公司等500强企业的工作背景、对不同企业的深入咨询经验，系统缜密的思维体系给学员专业的提升
- **专长领域**：人力资源管理（岗位管理、薪酬管理、绩效管理、能力素质模型、招聘与培训体系）、组织设计、业务流程与制度等
- **授课风格**：前沿的理念、综合各个管理大师的观点、系统的方法，大量的案例互动，力求做到观念、思维和行为的改变

部分服务过的企业：以岭药业、四川大学总裁班、国投罗钾、新疆工业与信息委员会、中国人民大学浙江教学中心、新疆发改委、星河地产、建亨地产、山东电力、华润雪花啤酒、华电工程、陕西兴茂集团、深圳酷浪文化、零陵卷烟厂、长沙市烟草公司（专卖）、浏阳烟草公司（专卖）、内蒙古锋威硅业、内蒙晨宏利化工、山东万丰煤化工、中国电子信息产业集团、上海豫园商城公司、珠海格力电器公司、敏华控股（香港）有限公司、东方日升新能源公司、江西煤炭集团、江西蓝天驾校、中国石油西南销售公司、中国电信增值运营中心、中国电信乌鲁木齐分公司、中国移动甘肃分公司、河南安阳贞元集团等。

■ 相关著作

<MBA 面试指南> 机械工业出版社

■ 部分咨询客户：

- 中国烟草长沙市公司企业文化、服务品牌项目
为长沙烟草全面设计服务品牌管理体系和企业文化体系项目。
- 山东万丰集团公司组织结构与流程、薪酬与绩效管理、股权激励项目
为该企业的组织机构、业务流程优化、薪酬、绩效考核管理和股权激励体系方案进行全面设计。
- 南昌蓝天驾校连锁管理咨询项目
为保证驾校连锁项目的顺利实施，建立企业连锁管理体系，主要负责流程和行为的标准化。
- 敏华控股有限公司
组织机构、业务流程优化、岗位管理、人力资源体系规划、薪酬、绩效考核管理方案进行全面设计。
- 新奥燃气能力素质模型项目。
- 零陵卷烟厂企业文化项目。

- 中国电子信息产业集团战略项目
- 江西煤炭集团战略
- 上海豫园商城高管激励与组织结构设计
- 中国电信乌鲁木齐分公司定岗定编与绩效管理
- 中国电信增值运营中心定岗定编
- 中国移动甘肃分公司定岗定编
- 中国石油西南销售公司绩效管理与企业文化